

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA HONORER DIKANTOR
BAWASLU PROVINSI BENGKULU MENURUT PERSPEKTIF
HUKUM PERDATA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

NAMA : MUHAMMAD RIZKY ALFALAH

NPM : 197420112

BAGIAN : HUKUM PERDATA

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA HONORER DIKANTOR
BAWASLU PROVINSI BENGKULU MENURUT PERSPEKTIF
HUKUM PERDATA**

SKRIPSI

**Di ajukan Guna untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana Hukum**



DISUSUN OLEH

NAMA : MUHAMMAD RIZKY ALFALAH

NPM : 1974201123

BAGIAN : HUKUM PERDATA

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA HONORER DI KANTOR BAWASLU
PROVINSI BENGKULU MENURUT PERSPEKTIF HUKUM PERDATA**

Hari

Tanggal

Penyusun:

MUHAMMAD RIZKY ALFALAH

NPM. 1974201123

Dosen Pembimbing

Mikho Ardinata, S.H., M.H

NIDN. 0202059104

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Fakultas Hukum Universitas

Muhammadiyah Bengkulu, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 08 Mei 2025

DEWAN PENGUJI

NAMA

TANDA TANGAN

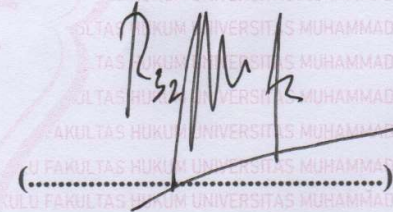
1. **Mikho Ardinata, S.H., M.H**
NIDN. 0202059104
(Ketua Penguji)



2. **Betra Sarianti, S.H., M.H**
NIDN. 0213117301
(Anggota Penguji)



3. **Riri Tri Mayasari, S.H., M.H**
NIDN. 0211048601
(Anggota Penguji)



Mengetahui

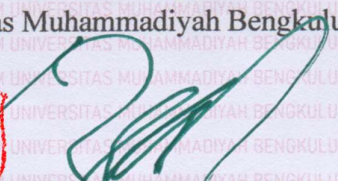
Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Bengkulu



Dr. Rangga Jayanuarto, S. H. M. H

NIP. 19850125 201110 1 099



PERNYATAAN ORISINALITAS

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizky Alfalah
NPM : 1974201123
Tahun Terdaftar : 2019
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan Skripsi yang saya tulis dengan judul Analisis Perjanjian Kerja Honorer Dikantor Bawaslu Provinsi Bengkulu” merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dan dari skripsi orang lain kecuali yang sumbernya dicantumkan. Apabila dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut dari predikat kelulusan dan keserjanaannya).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bengkulu, Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Muhammad Rizky Alfalah
NPM.1974201123

MOTTO

“Terlambat Bukan berarti gagal,cepat bukan berarti hebat.terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah,setiap orang/manusia memiliki proses yang berbeda.percaya proses itu yang paling penting,karena Tuhan telah mempersiapkan hal yang baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit”

(MUH.RIZKY ALFALAH 93)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan segala puji bagi ALLAH SWT, Kupersembahkan karya kecil ini untuk:

1. Kupersembahkan karya ini untuk ibuku yang tiada henti-hentinya memanjatkan doa kepada ALLAH SWT, dan kepada kedua orangtuaku kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan yang selalu mendorong dan memberikan kemampuan anakmu menghadapi rintangan kehidupan yang fana ini,ibu terimalah hadiah kecil ku ini sebagai kado dari keseriusan ku selamaini dalam belajar
2. Untuk saudaraku “yaitu adek kaka/ayuk tercinta dan teman-teman official TDP” terimakasih atas doadan dukungan kalian.kalian adalah salah satu alasanku dalam menyelesaikan studi ku ini
3. Dosen pembimbingku Bapak Mikho Ardhinata S.H,M.H’terimakasih banyak telah membimbingku selama ini sehingga kesulitan kesulitan dapat saya lalui.
4. Untuk teman-teman seperjuanganku fakultas hukum yang tidak bisa disebutkan satu persatu.Terimakasih atas doa dan dukungannya,terima kasih atas doa dan dukungannya,terimakasih untuk 4 tahun bersama.semoga pertemanan kita terjalin Selama waktu memisahkan
5. Untuk keluarga Kuliah kerja nyata (KKN) Kelompok 110 kel.kebun rose
6. Dan yang terakhir saya ucapkan terimakasih untuk kakak/ayuk yang namanya tidak bisa saya sebutkan karena telah membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGATAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi dengan judul “**Analisis Perjanjian Kerja Honorer Dikantor Bawaslu Provinsi Bengkulu Menurut Perspektif Hukum Perdata Dan Hukum** dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Peneliti ini disusun berdasarkan studi penulis untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Strata (S1) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penelitian ini disajikan kepada pembaca dalam rangka Analisis Perjanjian Kerja Honorer Dikantor Bawaslu Provinsi Bengkulu Menurut Perspektif Hukum Perdata Dan Hukum Perjanjian, dengan harapan dapat menambah wawasan dan dijadikan sebagai acuan bagi pembaca khususnya dan untuk pengembangan ilmu hukum.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan. Semoga penulisan hukum ini dapat berguna bagi semua pihak.

Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan aktif berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung. Dengan demikian peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Bapak Dr. Rangga Jayanuarto, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Hendi Sastra Putra, S.H., M.H selaku Kepala Prodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu
5. Bapak Mikho Ardinata, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberi arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Betra Sarianti, S.H., M.H selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Riri Tri Mayasari S.H., M.H selaku dosen penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
9. Peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak Dinas Bawaslu Provinsi Bengkulu yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses penelitian dan memberikan izin dalam penelitian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan ilmu hukum angkatan .
11. Seluruh pihak yang mendukung dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini.

Peneliti memahami bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan penuh keterbatasan. Dengan harapan bahwa penulisan ini

Insha-Allah akan bermanfaat bagi rekan-rekan di Program Studi Ilmu Hukum, maka saran serta kritik yang membangun sangatlah diperlukan untuk mengatasi kesenjangan yang ada. Semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Semoga semua kebaikan berubah menjadi amal sholeh, aamiin ya rabbal' alamin.

Bengkulu 05 Agustus 2025
Penulis

Muhammad Rizky Alfalah
Npm:1974201123

ANALIS PERJANJIAN KERJA HONORER DIKANTOR BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI BENGKULU MENURUT PERSEPEKTIF HUKUM PERDATA

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang perjanjian kerja honorer dikantor bawaslu provinsi bengkulu .penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perjanjian kerja di indonesia,bagaimana perjanjian kerja honorer dikantor bawaslu provinsi bengkulu menurut perspektif hukum perdata dan bagaimana proses jangka waktu kerja bagi tenaga honorer dikantor bawaslu provinsi bengkulu Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah tersebut adalah metode deskriptif yang menggunakan metode pendekatan hukum normatif dan empiris.dan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang dilakukan melalui proses wawancara langsung dikantor bawaslu provinsi bengkulu .penelitian ini dianalisis dengan metode kualitatif,hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja honorer merupakan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.Adanya dasar-dasar hukum perjanjian kerja honorer di indonesia yang salah satunya adalah menurut hukum perdata serta bagaimana berlakunya perjanjian kerja honorer di indonesia

Kata kunci:Perjanjian kerja,honorer,menurut perspektif hukum perdata

ABSTRACT

ANALYSIS OF HONORARY EMPLOYMENT AGREEMENTS AT THE GENERAL ELECTION SUPERVISORY AGENCY (BAWASLU) OF BENGKULU PROVINCE FROM A CIVIL LAW PERSPECTIVE

By:

Muhammad Rizky Alfalah

This thesis discusses the contract of honorary employment at the Bawaslu office of Bengkulu Province. The study aims to determine the form of employment agreements in Indonesia, how the contract of honorary employment at the Bawaslu office of Bengkulu Province is viewed from the perspective of civil law, and how the employment term process applies to honorary workers at the Bawaslu office of Bengkulu Province. The research method used to answer the problem formulation is descriptive, applying both normative and empirical legal approaches. The data collection techniques used are library research and field research conducted through direct interviews at the Bawaslu office of Bengkulu Province. This study was analyzed using a qualitative method. The results indicate that the contract of honorary employment is a work agreement between the employer and the employee to establish a working relationship for a specific period or a specific task. There are legal foundations for honorary work agreements in Indonesia, one of which is based on civil law, including how such agreements are implemented within the Indonesian legal framework.

Keywords: Employment Agreement, Honorary Worker, Civil Law Perspective

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISIONALITAS	iv
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGATAR.....	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Perjanjian kerja	15
B. Tenaga Honorer	28
C. Perbedaan Honorer, PNS, dan PPPK	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Data dan Sumber Data Penelitian	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Teknik Analisis data	38
F. Sistematika Penulisan Skripsi	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Bentuk Perjanjian Kerja Honorer Di Kantor Bawaslu Provinsi	

Bengkulu Ditinjau Dari Undang Undang Hukum Perdata.....	40
B. Proses Jangka Waktu Kerja Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Bawaslu Provinsi Bengkulu Dan Nasib Mereka Ketika Undang Undang Asn 2025 Yang Mana Tidak Ada Lagi Perkerja Honorer Di Instansi Pemerintahan Proses Jangka Waktu Kerja Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Bawaslu Provinsi Bengkulu	46
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Di dalam kehidupan ini, manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk mendapatkan semua kebutuhan yang ada manusia dituntut untuk bekerja, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain yakni melakukan pekerjaan yang tergantung pada orang lain, yang memberikan perintah orang lain dan harus tunduk ataupun patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Usaha yang dilakukan oleh seseorang agar mendapatkan penghasilan supaya bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja. Seseorang itu pasti akan membutuhkan orang lain dalam kehidupannya. Membutuhkan orang lain dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan dengan hubungan saling membantu dalam hal memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apapun yang masih diperlukan dari orang lain. Bagi seseorang yang tidak memiliki modal ataupun mempunyai modal yang belum cukup pada umumnya mereka akan perlu sebuah pekerjaan untuk dapat penghasilan, setidaknya hanya dengan sebatas kemampuan yang dimiliki.

Di Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga negara

sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945 (UUD NRI 1945)¹

Pasal 27 ayat (2) berbunyi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (1) dan (2):

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bunyi kedua pasal di atas menjadi landasan kuat bagi rakyat Indonesia untuk selalu memperjuangkan hak-haknya atas pekerjaan dengan kondisi yang adil dan layak. Kedua pasal tersebut juga merupakan penegasan atas kewajiban dan tanggung jawab pemerintah untuk mengakui, menjamin serta melindungi setiap warga negara dalam hubungan-hubungan kerja. Tak terkecuali adalah Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disingkat PRT).

Sebagai negara yang mengemban amanah untuk menjunjung tinggi moral dan hukum, Indonesia merupakan salah satu anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang turut serta menerapkan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia, yang didalamnya terdapat kewajiban pelaksanaan hak tenaga kerja yang diratifikasi Negara.

Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 [1] menyatakan

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 2017, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Jakarta, hlm. 10

bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dilaksanakan dalam kerangka pembangunan dan kemajuan bangsa Indonesia secara menyeluruh. Untuk mencapai hal tersebut, perkembangan akan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dasar dan perlindungan pekerja dan pekerja/pegawai terwujud dan sekaligus tercipta kondisi yang menguntungkan bagi perkembangan kehidupan usaha.

Pemerintah melakukan suatu upaya dalam hal masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan mengeluarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan Undang-undang tersebut dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum akan kewajiban serta hak pemberi pekerja maupun penerima kerja. Turut andilnya pemerintah dengan adanya peraturan perundang-undangan, membuat sifat dari hukum ketenagakerjaan tersebut memiliki sifat ganda baik sebagai hukum publik atau privat. Bersifat sebagai hukum publik dikarenakan adanya pemerintah ikut campur dengan mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan sanksi, denda dan administrasi bagi yang melanggarnya.²

² Zhafira Julianti. Skripsi. Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Pekanbaru Tampan. Fakultas Hukum: Universitas Islam Riau. 2020. Hlm.5

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”

Selanjutnya, pada Pasal 3 berbunyi:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Pada dasarnya pengertian istilah tenaga kerja dan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan, memiliki beberapa kesamaan dengan PRT, yakni ada pekerjaan, waktu kerja dan upah yang diterima. Tetapi PRT belum dapat diklasifikasi menjadi bagian dari tenaga kerja atau pekerja, karena UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi yang tegas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh PRT yang berada di lingkungan privat. Sementara tenaga kerja atau pekerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan berada di wilayah kerja publik³.

Suatu hubungan kerja itu dapat terjadi sebab ada sebuah perjanjian

kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, seperti halnya perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan pihak Kantor Kantor Bawaslu Kota Bengkulu. Dalam hal ini, tenaga honorer sebagai pekerja waktu tertentu. Pekerja waktu tertentu termasuk dalam kategori pekerja kontrak, yaitu suatu

³ Latifa Mustafida, 2014, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan Di Kota Yogyakarta” Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, hlm. 3.

pihak yang termasuk rugi terhadap adanya perjanjian kerja itu, karena apabila suatu saat pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja, pekerja tersebut tidak dapat hak yang layaknya seperti pekerja tetap, walaupun pekerja yang bersangkutan masa kerjanya telah bertahun-tahun. Masa kerja pekerja yang sudah bertahun-tahun ini, tidak sebagai penentu sebab tiap tahunnya kontrak tersebut dapat dibuat atau diperbarui lagi. Sehingga pekerja tersebut masa kerjanya dimulai dari awal lagi pada saat adanya kesepakatan terhadap pekerja waktu tertentu dengan pihak perusahaan..

Perjanjian kerja merupakan pangkal pada perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini dan untuk masa yang akan datang. Hal ini, pemerintah mempunyai peran untuk mengatur pembangunan di Indonesia dan guna melindungi hak-hak pekerja dan 6 pengusaha. Maka, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman ataupun petunjuk bagi pihak pemberi kerja dengan pekerja guna melindungi hak masing-masing pihak agar terciptanya hubungan yang harmonis sesamanya.

Perjanjian dimana suatu pihak mengikatkan dirinya dengan pihak lain baik dibawah perintah atau hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, hal ini adalah pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 160 Ayat 1a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha

atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang didalamnya terdapat syarat pekerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam pengertian perjanjian kerja dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat: Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh. Jabatan atau jenis pekerjaan.⁴ Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjadi harapan bagi pelaku industri Indonesia. Hukum ketenagakerjaan yaitu suatu aturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berkaitan dengan lingkup di bidang ketenagakerjaan dan⁵ jika terjadi pelanggaran, akan dikenakan sanksi perdata atau pidana. Perjanjian kerja merupakan pangkal pada perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini dan untuk masa yang akan datang. Hal ini, pemerintah mempunyai peran untuk mengatur pembangunan di Indonesia dan guna melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha. Maka, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang⁶ Ketenagakerjaan sebagai pedoman ataupun petunjuk bagi pihak pemberi kerja dengan pekerja guna melindungi hak masing-masing pihak agar terciptanya hubungan yang harmonis sesamanya.

Perjanjian kerja dilakukan tidak hanya di kalangan pekerja atau perburuh saja, tetapi juga diterapkan di lingkungan honorer, berdasarkan

⁴ Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014), Hlm.62.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain⁷ dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dari instansi pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat menjadi pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan yang berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 [2]. Hal ini berdampak pada kedudukan Tenaga Honorer dalam sistem kepegawaian pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 [2] tentang Aparatur Sipil Negara menjadi tidak jelas karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6 menyatakan :

“Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK sedangkan pada kenyataannya Tenaga Honorer yang ada saat ini bukan merupakan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)”.

Walaupun PPPK dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan yang hampir sama, namun tidak secara otomatis bagi pegawai honorer yang ada sekarang dapat langsung menjadi PPPK, karena berdasarkan prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda atau tidak sama. PPPK diangkat dengan

⁷Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012

suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Perbedaan selanjutnya yang terlihat, PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun . Dari segi pengertian, PPPK dengan tenaga honorer tidak jauh berbeda. Akan tetapi, tenaga honorer tidak bisa langsung menjadi PPPK. Karena untuk menjadi PPPK harus melalui tiga tahap proses seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi bidang dan PPPK dalam ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang ASN tidak dapat secara otomatis menjadi calon PNS.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Pertama Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 [3] Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dan juga telah di ubah untuk yang kedua kalinya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 [3] Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, tenaga honorer dapat diangkat menjadi calon PNS dengan memeriksa kelengkapan administrasi, memperhatikan usia dan masa kerja tenaga honorer yang bersangkutan dan pengangkatan tenaga .

Penggunaan tenaga honorer tidak bisa tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut

Undang-Undang Ketenagakerjaan), karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh ASN .

Pemberlakuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan Tenaga Honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014. Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pegawai honorer terlebih dengan pegawai honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan dari struktur Pemerintahan.

Tenaga honorer membantu PNS yang sudah tidak mungkin menjalankan fungsi pemerintah daerah yang salah satunya berkaitan dengan pelayanan publik, yang merupakan fungsi pemerintah daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan untuk menjamin pelayanan publik yang baik bagi masyarakat karena pelayanan publik berhubungan dengan masyarakat. Menurut UU No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 2 ayat (3), pegawai honorer daerah diakui secara resmi dan diterapkan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia. Struktur ini berfungsi untuk membantu pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik, khususnya di daerah.⁸ Perjanjian kerja untuk tenaga honorer digunakan agar orang-orang

⁸ Made Aditya Pramana Putra, Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-undang N0. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol.2, No.3 Tahun 2016. Hlm.45

yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat merasa tenang dan aman.

Semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang dihasilkan dari hubungan hukum. Untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat diterapkan secara efektif, perjanjian harus dibuat berdasarkan prinsip-prinsip umum yang ada dalam hukum perjanjian, seperti kebebasan berkontrak, konsensualisme, pacta sunt servanda, itikad baik, dan kepribadian (personalitas). Prinsip-prinsip lainnya termasuk kepercayaan, persamaan hukum, keseimbangan, dan keadilan. Untuk membuat perjanjian adil dan proporsional, asas-asas hukum perjanjian harus diterapkan secara menyeluruh karena mereka berhubungan satu sama lain.⁹

Hal ini dapat dicapai karena surat perjanjian ini bersifat mengikat dan menjamin bahwa setiap pihak yang terlibat akan memenuhi kewajibannya presiden Republik Indonesia atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) secara resmi menerbitkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 [4] tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan berlakunya UU tersebut tanggal 31 Oktober 2023, maka Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Beberapa hal baru yang perlu diketahui dalam aturan pasal-pasal UU Nomor 20 Tahun 2023 dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK

Pada BAB VI UU No.20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan

⁹ Abdul Kadir Muhammad, 1989, Hukum Perjanjian di Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 8

kepada PNS dan hak PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung memakai kata “ASN” yang merupakan PNS dan PPPK;

2. Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah

UU ASN 2023 terdiri dari 14 bab dan 77 Pasal. Pada saat UU ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Jadi tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah.

3. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Demikian juga sebaliknya.

- a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian RI, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Pasal 20 ayat 1 menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

4. Hak Pegawai ASN

- a. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:
- b. Penghasilan (gaji dan upah);
- c. Penghargaan yang bersifat motivasi 9 finansial dan non finansial);
- d. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu);

- e. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 - f. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);
 - g. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan
 - h. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).
5. Pegawai ASN dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 3 huruf f.
6. Tidak diperkenankan mengangkat honorer
- Hal ini tertuang dalam Bab XIII Larangan Pasal 65 yaitu :
- a. Pejabat pembinaan kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN;
 - b. Larangan berlaku juga bagi pejabat lain di instansi pemerintah melakukan pengangkatan pegawai non-ASN;
 - c. Pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Tidak ada lagi pegawai honorer dan non-ASN lainnya tahun 2025 di Pemerintahan Pegawai non ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku, INstansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

Perjanjian Kerja bagi tenaga Honorer memiliki fungsi dan manfaat yaitu sebagai untuk menyebutkan secara rinci hak dan kewajiban antara perusahaan atau Kantor tenaga Honorer tersebut. Membentuk ekspektasi dan menjadi pedoman kedua belah pihak dalam menjalani lingkungan kerja Berkaitan dengan uraian diatas tersebut, pelaksanaan perjanjian kerja terhadap Honorer diterapkan dan dilaksanakan di provinsi Bengkulu tepatnya di Kantor BADAN PENGAWAS PEMILU Provinsi Bengkulu. Dalam surat perjanjian honorer tersebut syarat yang harus dipenuhi agar isi perjanjian kerja ini sah dan mengikat tenaga Honorer yaitu Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, adanya kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum, dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, menimbulkan suatu ketertarikan peneliti untuk melakukan suatu penelitian, penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :
“Analisis Perjanjian Kerja Honorer Di Kantor Bawaslu Provinsi Bengkulu Menurut Persektif Hukum Perdata

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka disimpulkan rumusan permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana perjanjian kerja honorer di kantor bawaslu provinsi Bengkulu ditinjau dari undang undang hukum perdata
2. Bagaimana terkait proses jangka waktu kerja bagi tenaga Honorer di Kantor Bawaslu provinsi Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Perjanjian Kerja Honorer Dikantor Bawaslu Provinsi Bengkulu Ditinjau Dari perspektif hukum perdata.
2. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga Honorer di Kantor Bawaslu provinsi Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Agar masyarakat terkhususnya mahasiswa dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan masukan dalam rangka pengembangan ilmu hukum, khususnya mengenai perjanjian kerja Honorer di kantor bawaslu provinsi Bengkulu .
2. Agar masyarakat terkhususnya mahasiswa dapat mempelajari dan memberikan pemahaman serta pemikiran bagi pihak yang membutuhkan khususnya yang berkaitan dengan faktor penghambat pelaksanaan perjanjian kerja Honorer di Kantor Bawaslu provinsi Bengkulu